

中外资会计师事务所的比较分析与中资事务所的未来发展战略

周欢

(厦门大学, 福建 厦门 361000)

【摘要】通过比较分析中国本土会计师事务所与国际会计事务所的市场业务状况,有必要通过营销战略多样化、建立独具一格的企业文化、积极引进复合型人才以及完善员工激励机制来提高中国本土会计师事务所的竞争力,引导行业走向良性发展的新格局。

【关键词】中外资事务所 中资事务所 会计事务所

一、中外资会计事务所比较分析

(一)发展现状比较分析

我国经济的高速发展,使得我国政府之间、企事业单位之间、政府与企事业单位之间的事务往来更加频繁,使得会计师的服务水平也需随之提高,所涉猎的领域也更为广泛。据 China Venture 的数据显示,2012 年以来,我国主要是通过“四大”会计师事务所对中国企业的境外 IPO 新业务进行核算与审计,在占据市场份额的同时也在向多领域扩张,在外资审计机构当中“四大”会计师事务所拥有很重要的地位;而信永永、中岳瑞华等中资会计师事务所也以香港为中心,逐渐形成对境外 IPO 业务的竞争;而在我国大部分会计师事务所仍然是“小作坊”形式,依靠传统的审计业务维持生计,占到主体营业额的 80% 以上。有专家预测,在未来的国际 IPO 业务市场当中,传统的“四大”会计师事务所业务将会下滑,类似管理咨询等业务将成为会计师事务所发展的利润增长点,我国目前传统审计业务从整体来讲已经呈现饱和状态。

(二)人才引进模式比较分析

我国会计师事务所的人才流动比较大,由于较大的人才流动可以保持会计师事务所的新鲜活力,同时也可以对市场形成更好的竞争,通过引进人才来进行业务拓展,凸显会计师事务所人才引进的必要性。在“四大”会计师事务所当中,进入中国以来每年都会引进大量本土人才,在人员流动比例平衡的条件下,业务规模和员工总数都在稳步提升。形成这种情况一方面是企业根据人才培养计划组织对人才的招聘与培训,逐渐对人才进行积累沉淀;另一方面是处于对市场风险的控制,如果以并购的方式扩大人才引进规模,虽然能够迅速抢占行业高地,但是非常容易对会计师事务所的信誉造成影响。

国内会计师事务所所在人才引进上与国外不同,国内会计师事务所存在很严重的人才流失问题,虽然人才流动的比例较大,但留住人才非常困难,即便事务所经营状况良好,由于所承接的业务分为有限,导致人才的招聘和引进远低于“四大”会计师事务所。同时根据中国国情,一些人才在招聘时是看重“关系”,在有项目合作时进行招聘,当项目结束后就找理由解聘,这种现象在我国十分常见。因此,在人才的引进层面上,相较于国外人才培养的方式,国内更倾向于“挖墙脚”。

(三)激励机制比较分析

本土会计师事务所发现“四大”会计师事务所的人才培养具有很大优势,也模仿其做法形成员工培养计划与奖励机制,并且在内部结构上层次分明,但由于这些事务所只看到“四大”事务所的表面现象,没有挖掘其发展的本质与精髓,这就使得国内会计师事务所在具体操作与运营当中感觉相当蹩脚。如安永将公司内网与全球知识型网站联网,员工可以通过网站查询相关资料,但这种信息网络的形成是建立在上千万美元的费用之上的。

据调查,在我国排名前列的会计师事务所当中,有排名靠前的事务所引用国外先进的管理模式与人才培养计划,并且根据实际需要建立事务所的数据库,每名员工向数据库提供员工资料并纳入事务所的考核制度,但由于国内事务所业务和盈利能力的限制,导致国内事务所对事务所数据库的建设不可能投入过多精力,部分从业人员也很难对数据库的重要性给予充分的认识,所提供

的数据毫无价值,这些与我国当前的审计水平不成熟有密切关系。

二、中资事务所未来的发展策略

(一)营销战略多样化

营销战略多样化是指全体员工应以营销部门为核心,研发、采购、生产、财务、行政及物流等各部门统一以需求市场为中心,以客户为导向,进行营销管理,所有员工都要关注或参加企业的整个营销活动的分析、计划、组织、实施和控制。

首先,员工要站在企业的高度来看待企业未来的发展,积极与员工沟通和交流,让员工认同和理解企业的多元化发展,支持企业战略多样化发展;其次,项目经理对员工的影响非常大,因而公司可以根据项目经理以及每名员工的优劣势指定相关的营销计划;最后,要建立市场开拓的激励机制,对于用于开拓市场形成新客户、新业务、新思维要予以肯定,并且指定奖励计划,可以从新增收入中提出一定比例实行奖励。

(二)建立独具一格的企业文化

若要增加员工的向心力与凝聚力,开创别具一格的企业文化是最好的方式。优秀的企业文化可以促进员工价值观的养成,成为他们的行为准则。员工都从自身的角度出发,愿意为企业服务,形成一种服务精神。久而久之,这种无形的准则便形成了员工自我约束的制度与习惯,当员工头脑中这种“观念”形成时,即便是没有硬性规定的企业规章制度,员工也会自觉的遵守由企业文化所形成的软性约束,这对我国会计师事务所的发展有着积极的促进作用。

(三)积极引进复合型人才,完善员工激励机制

会计师事务所的发展在不断翻新,必须适时引进复合型人才才能对企业未来的发展奠定良好的基础,以应对企业未来多元化发展的战略需求,根据企业未来的发展方向根据计划有重点的招收和培养具有会计、工程造价、审计、管理咨询、评估、管理咨询、财务顾问与税收筹划等业务中拥有一种以上技能的人才。

对会计师事务所来讲,人才是企业创新与发展的原动力,是企业未来生存的基础;人才是能够决定会计师事务所的运作效率,还能够有效降低生产风险,积极的引进人才能够帮助会计师事务所实现未来制定的目标。因此,人才的引进对实现企业的同心多元化发展有重要的促进作用,这也是会计师事务所需要完善员工激励制度的根本原因。

参考文献

- [1] 倪斌, 陈佳荔. 中小会计师事务所持续发展的探讨 [J]. 时代经贸, 2008 (02).
- [2] 财政部. 关于加快发展我国注册会计师行业若干意见的通知. 中国注册会计师, 2009 (10).
- [3] 邹照菊, 周小芳. 文化资本与中小会计师事务所的可持续发展. 生产力研究, 2009 (13).

作者简介:周欢(1993-),女,汉族,本科生在读,研究方向:财会类。

(编辑:王娜)